

## Lohnkostenmanagement – Eine Eintrittskarte mit echtem Mehrwert für den Unternehmer

Die Ansprache des Arbeitgebers oder Personalverantwortlichen zur betrieblichen Altersversorgung ist in den letzten Jahren nicht einfacher geworden. Unkenntnis der Materie, Angst vor Haftungsszenarien oder schlicht eine unangebrachte Ansprache haben dafür gesorgt, dass die Bereitschaft zu einem Gespräch über die Versorgung im Unternehmen meist nicht besonders ausgeprägt ist. Die Ansprache gelingt oft nur dann, wenn für den Verantwortlichen sofort ein Mehrwert erkennbar ist – in der bAV ist das mitunter erst später zu vermitteln.

Das Lohnkostenmanagement ist hier eine Akquisemöglichkeit. So kommen Sie ganz leicht mit der Firma, die Sie gerne für sich gewinnen möchten, ins Gespräch. Die Ansprache ist einfach, aber professionell. Die Vorteile sind sofort zu verstehen und die Vorgehensweise ist leicht zu vermitteln. Im Anschluss stehen Ihnen die „Türen“ für die betriebliche Altersversorgung weit offen.

In unserem Praxistipp 5 beschreiben wir, wie das Lohnkostenmanagement funktioniert und welche Vorteile sie für Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat. Sie als Vermittler erhalten praxiserprobte Tipps für die Ansprache und Kontakte aus unserem Netzwerk für die Umsetzung.

Zu all diesen Themen bieten wir Ihnen gerne auch weitere Informationen sowie Workshops und Vor-Ort-Unterstützung durch unsere Direktionsbeauftragten oder Netzwerkpartner an.

Kommen Sie einfach auf uns zu!

Ihr Team der Continentale

## Praxistipp 5: Lohnkostenmanagement

### Was ist Lohnkostenmanagement?

Viele Unternehmen leiden unter hohen Lohnkosten. Denn zum verdienten Lohn für den Arbeitnehmer kommen noch sogenannte Lohnnebenkosten hinzu. Dies sind etwa die Arbeitgeberanteile für die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung oder die Umlagen, z.B. zur Entgeltfortzahlung während des Mutterschutzes („U2“). Lohnsteuer und Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sorgen dafür, dass der Arbeitgeber vom Bruttogehalt nur ein weitaus geringeres „Netto“ erhält.

Das Lohnkostenmanagement kann auf beiden Seiten für mehr Zufriedenheit sorgen, indem sie das zu versteuernde und sozialversicherungspflichtige Einkommen senkt. Hierzu nutzt sie einige der „Tatbestände“ des Einkommensteuerrechts, die dazu verwendet werden dürfen, das Gehalt zu optimieren. So werden voll zu versteuernde Lohnbestandteile durch Einnahmen nach §3 (steuerfrei), §8 (Sachbezüge), §22 Nr. 3 (sonstige Einkünfte) oder §40 (pauschal versteuert) ersetzt bzw. ergänzt.

Die Folge: Der Arbeitgeber reduziert signifikant seine Lohnkosten und der Arbeitnehmer erhält mehr „Netto“.

### Wo liegt der Vorteil für den Arbeitgeber?

Neben der Einsparung von Kosten und der damit verbundenen Liquiditätsverbesserung erreicht das Unternehmen zusätzlich eine strategische Verbesserung: Die Zufriedenheit der Arbeitnehmer durch ein höheres Einkommen führt automatisch zu verbesserter Produktivität und größerer Loyalität zum Unternehmen. Ein nicht zu unterschätzender Vorteil in Zeiten des Fachkräftemangels, der bei Mitarbeiterfindung und -bindung entscheidend sein kann.

### Welche „Tatbestände“ werden tatsächlich genutzt?

Das hängt vom Unternehmen und seiner Zielsetzung ab. Es wird unterschieden zwischen Bausteinen, mit denen tatsächlich laufende Kosten gesenkt werden, wie z.B. Verpflegungsmehraufwand, Essensgutscheine oder Sachbezüge und solchen, die zusätzlich zum bisherigen Arbeitslohn gezahlt werden müssen. Diese kommen u.U. dann zum Einsatz, wenn die Löhne ohnehin erhöht werden sollen. Beispiele für solche Bausteine sind die Internetpauschale, Erholungsbeihilfe, Sachzuwendungen oder die Übernahme von Kindergartenkosten.

### Ab welcher Betriebsgröße ist ein Lohnkostenmanagement sinnvoll?

In der Regel erst ab 20-25 Mitarbeitern. Bei kleineren Betrieben ist der Aufwand aus Beratung und vor allem auch der laufenden Betreuung im Verhältnis zum erzielten Ertrag zu hoch. Im Einzelfall können Sie das mit dem von Ihrem Kunden gewählten Anbieter besprechen.

## Ihr direkter Draht zur Continentale:



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Ansprechpartner.

oder



bAV-Vertriebsunterstützung



089/5153-400



bav-vu@continentale.de

Wir unterstützen Sie bei der Vorschlagserstellung, bei der Bereitstellung aller notwendigen Unterlagen und kümmern uns um die Beantwortung Ihrer Fachfragen und Fragen zur betrieblichen Altersversorgung von und mit der Continentale.

Für die Unterstützung vor Ort stehen Ihnen gerne entweder Ihr persönlicher Ansprechpartner oder unsere bAV-Vertriebsunterstützung zur Verfügung.

## Wer führt die Beratung durch?

Die Beratung zum Thema Lohnkostenmanagement ist ausdrücklich nicht Bestandteil der Versicherungsvermittlung, sondern eine reine Rechts- und Steuerberatung. Durch das für Sie geltende Rechtsberatungsverbot dürfen Sie diese Beratung nicht durchführen. Sie sind lediglich der Tipgeber.

Auf Lohnkostenmanagement spezialisierte Unternehmen verfügen über Anwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, die aufgrund ihres Berufsstandes die Erlaubnis zur Rechts- oder Steuerberatung besitzen. Dazu gehört auch die umfassende Beratung aller Mitarbeiter im Unternehmen.

Der Arbeitgeber schließt dazu mit einem Anbieter einen Dienstleistungsvertrag gegen ein gesondertes Honorar ab. In der Regel muss der Arbeitgeber aber nicht in Vorleistung gehen, da das Honorar im Erfolgsfall von der erzielten Einsparung berechnet wird.

Unsere Direktionsbeauftragten bAV nennen Ihnen gerne einige Anbieter!

## Gibt es „Risiken und Nebenwirkungen“ für den Arbeitnehmer?

Erhält ein Arbeitnehmer weniger sozialversicherungspflichtiges Einkommen, verringern sich seine Ansprüche auf Leistungen aus der Gesetzlichen Rentenversicherung (insbesondere Alters- und Erwerbsminderungsrenten), der gesetzlichen Krankenversicherung (insbesondere Krankengeld), der Arbeitslosenversicherung sowie auf Elterngeld. Trotzdem überwiegen die Vorteile, wenn die Leistungseinbußen durch entsprechende private oder betriebliche Versicherungen kompensiert werden.

Einige Anbieter für Lohnkostenmanagement bieten ein betriebliches Konzept zur Kompensation dieser Einbußen gleich mit an, andere raten eher zur privaten Vorsorge. Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer umfassend darüber informiert wird und diese Information auch dokumentiert wird. Dafür müssen der Arbeitgeber und der Anbieter sorgen.

## Wie passt das Lohnkostenmanagement zur bAV?

Die bAV ist, streng genommen, ebenfalls eine Form des Lohnkostenmanagement. Sie kompensiert die Einbußen des Arbeitnehmers aus den verringerten Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung, kann und soll aber andererseits auch die Attraktivität des Unternehmens durch arbeitgeberfinanzierte Bestandteile deutlich steigern.

Und noch eine Erfahrung aus der Praxis: Da Sie ihrem Kunden durch das Lohnkostenmanagement einen echten finanziellen Vorteil gebracht haben, wird er im Regelfall auch gerne mit Ihnen über die Versorgungssituation in seinem Unternehmen sprechen.

Continentale  
Lebensversicherung AG  
- Direktion -  
Baierbrunner Straße 31-33  
81379 München  
www.continentale.de

*Kontaktadresse für Makler:*  
Continentale  
Versicherungsverbund  
- Vertrieb Makler -  
Ruhrallee 92  
44139 Dortmund  
www.contactm.de

Ein Unternehmen des Continentale  
Versicherungsverbundes auf Gegenseitigkeit